

# Synthèse

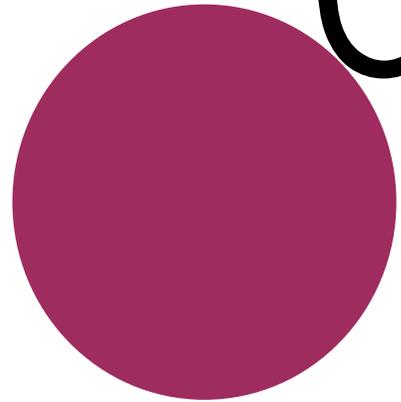
## Bilan FNE-Formation 2020 Île-de-France



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
ÎLE-DE-FRANCE**

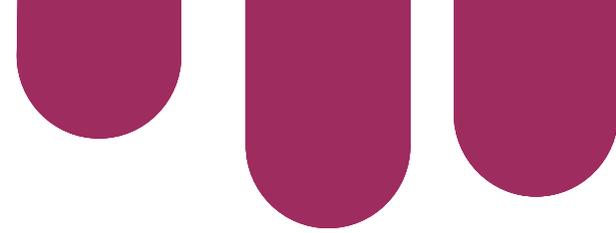
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

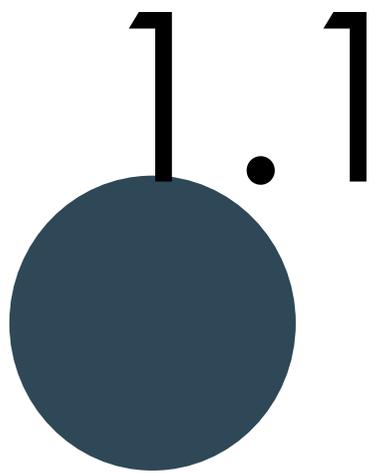
Direction régionale et interdépartementale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



01

Analyse **quantitative** du FNE-  
Formation

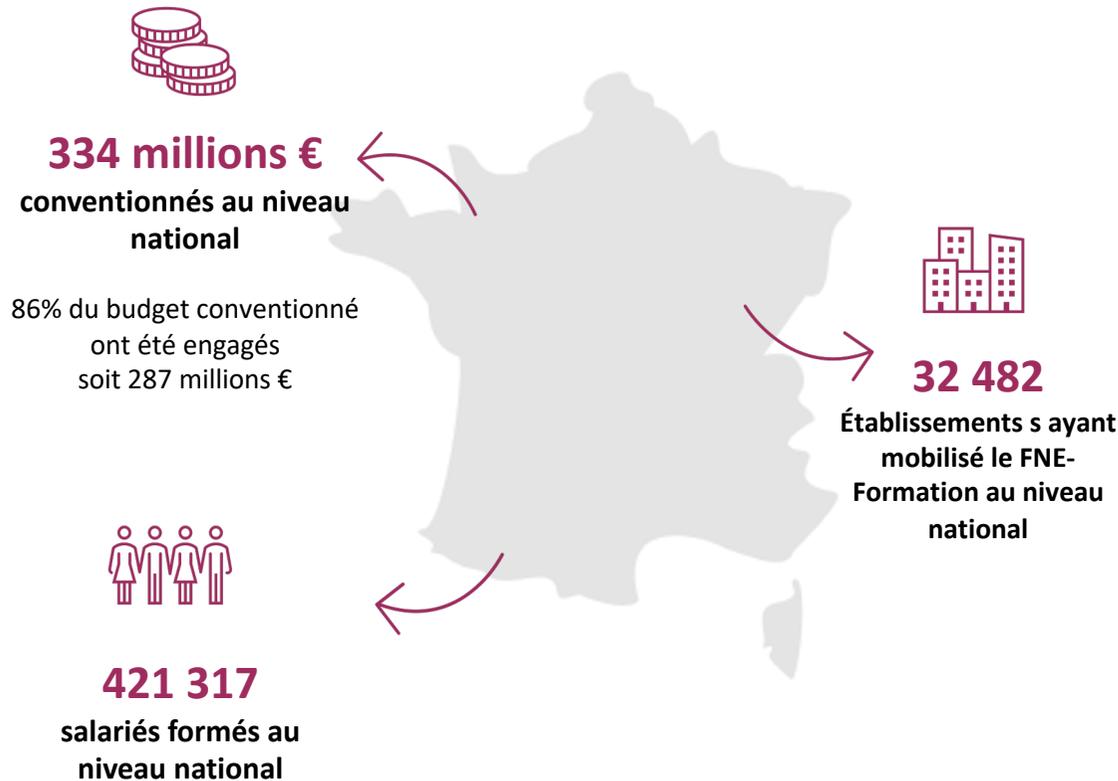




# 1.1

Le FNE-Formation 2020 **au niveau national**

# Une mobilisation massive du dispositif à l'échelle nationale...



Chiffres clés au 31/12/2020 (données au 31/03)  
Source: DGEFP

- A l'échelle nationale, en 2020, c'est pas moins de 334 millions d'euros qui ont été mobilisés pour répondre aux besoins de formation des entreprises dans le cadre du dispositif FNE-2020. **89% de ce budget ont été effectivement engagés en 2020** pour un montant de 297 millions d'euros.
- **95,2% des dossiers déposés ont été validés** et seulement 2,8% refusés.
- Ce budget a permis à 32 482 établissements de former 437 000 salariés pour un total de **7,8 millions d'euros d'heures de formation réalisées**.
- Les **indicateurs de coûts de formation témoignent d'une maîtrise importante** puisque,
  - le coût horaire moyen est évalué à 37,8€
  - le coût moyen par salarié formé à 681€.

# Un dispositif mobilisé aussi bien par les TPE-PME que par les grands groupes

- À l'échelle nationale, c'est le secteur de **l'hébergement et de la restauration**, particulièrement impacté par la crise COVID et, de fait, fortement mobilisateur de l'activité partielle, qui a le plus mobilisé le dispositif FNE-Formation 2020 avec près de **74 000 salariés engagés**, soit 17,5% du volume global.
- Parmi les secteurs qui ont mobilisé le FNE-Formation 2020, on identifie également **d'autres secteurs particulièrement impactés par la crise COVID**, tels que le **commerce** ou encore les **arts, spectacles et activités récréatives**.

Répartition du nombre de salariés engagés par secteur d'activité

Secteur (A38)	Nombre de salariés engagés	Répartition
Hébergement et restauration	73 788	17,5%
Activités de services administratifs et de soutien	61 452	14,6%
Act. juri., compta., de gest., archi., ingé., ctrl & anal. tech.	44 430	10,5%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	35 242	8,4%
Transports et entreposage	32 816	7,8%
Activités informatiques et services d'information	22 379	5,3%
Arts, spectacles et activités récréatives	17 755	4,2%
Métallurgie & fab. de prdts métalliques sauf machines & équipmnts	16 390	3,9%
Fabrication de matériels de transport	16 136	3,8%
Enseignement	10 663	2,5%
Construction	9 362	2,2%
Fab. prdts en caoutc. & plastiq. & aut. prdts minéraux non métal.	8 419	2,0%
Autres activités de services	7 598	1,8%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	7 437	1,8%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	7 387	1,8%

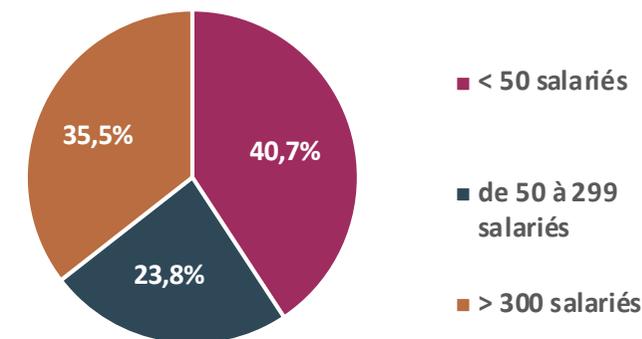
- À l'échelle nationale, ce sont les **TPE-PME de moins de 50 salariés qui ont le plus mobilisé le FNE-Formation** puisqu'elles représentent **40,7% des dossiers** de formation déposés. Un chiffre pourtant limité par rapport au poids de ces entreprises dans le tissu économique français.
- Les entreprises de plus de 300 salariés, avec l'appui de fonctions supports développées en interne en matière de ressources humaines, représentent 35,5% des dossiers de formation déposés en 2020 au niveau national.



12,3 %

des formations réalisées dans le cadre du FNE-Formation 2020 sont certifiantes

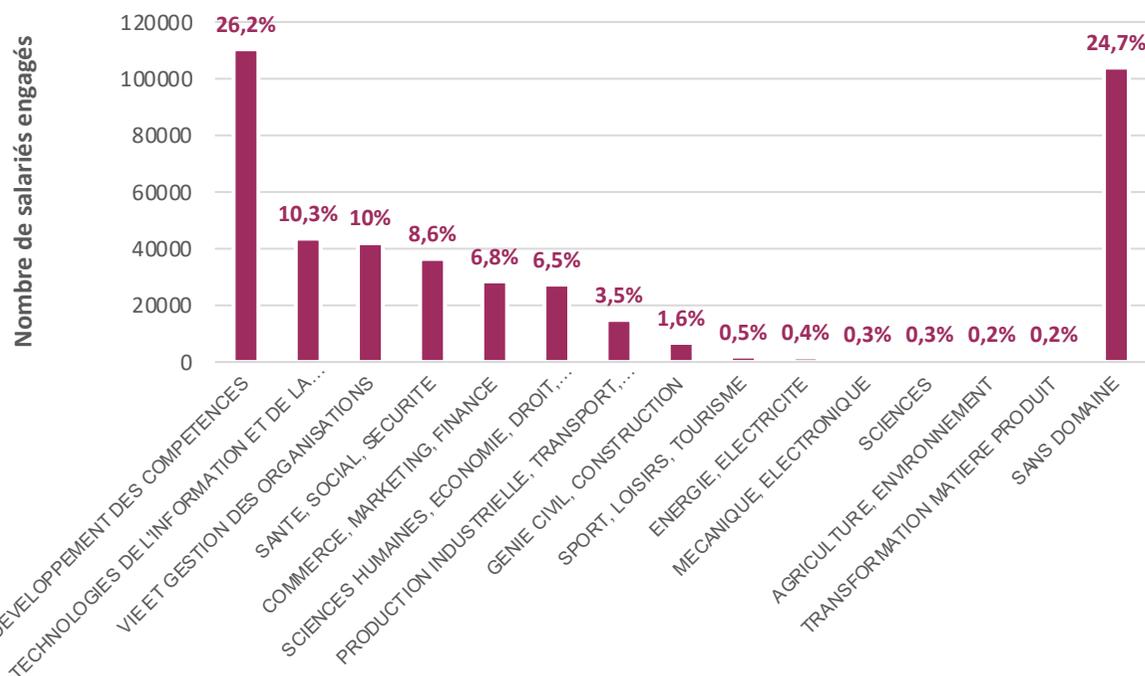
Répartition des dossiers de formation par taille d'entreprise



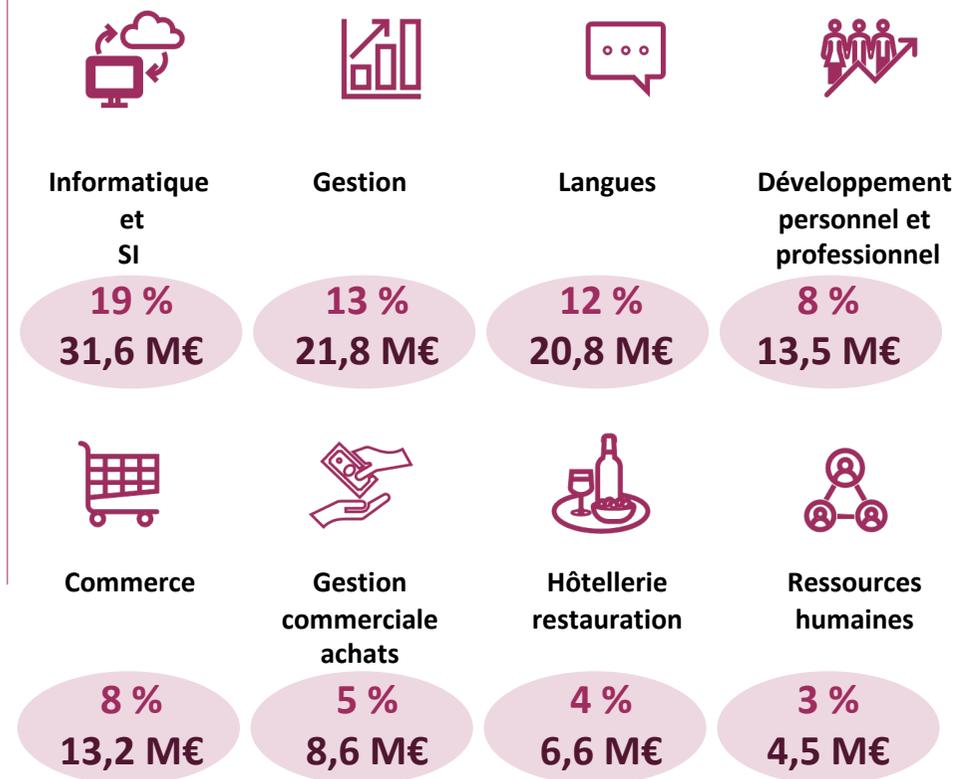
Chiffres clés au 31/12/2020 (données au 31/03)  
Source: DGEFP

# Un dispositif qui a contribué au développement des **compétences**, notamment **transverses**

- Les domaines de formation qui ont dénombré le plus de salariés formés à l'échelle nationale sont le développement des compétences (110 387 salariés), les technologies de l'information et de la communication et les arts (43 546 salariés) ou encore la vie et la gestion des organisations (10,3%).
- Parmi les **formations les plus sollicitées**, on retrouve **des formations relativement transverses**, avec en tête les formations en informatique et systèmes d'information, en gestion, en langues ou encore en développement personnel et professionnel.
- Environ 34 000 salariés ont mobilisé des **formations commerciales**. Un volume qui peut s'expliquer **par les besoins de mutation du secteur** face aux évolutions de consommation liées à la fois aux évolutions tendanciennes, mais aussi à la crise sanitaire (développement du e-commerce...).



## Les 8 types de formation les plus sollicitées (en % et volume des montants engagés)



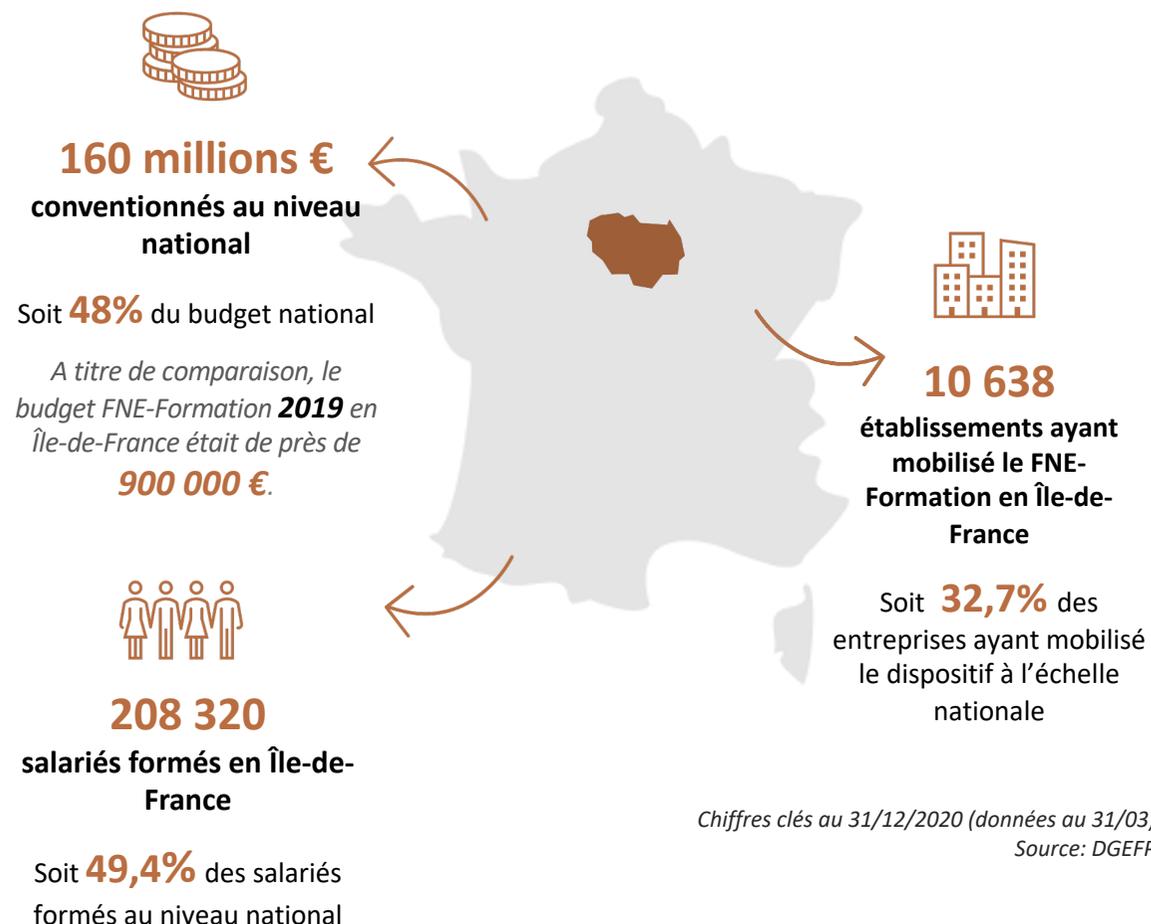
Chiffres clés au 31/12/2020 (données au 31/03)  
Analyse effectuée sur 60% des salariés  
Source: DGEFP



# 1.2

Le FNE-Formation 2020 **au niveau francilien**

# L'Île-de-France, région **moteur** dans la mobilisation du dispositif...



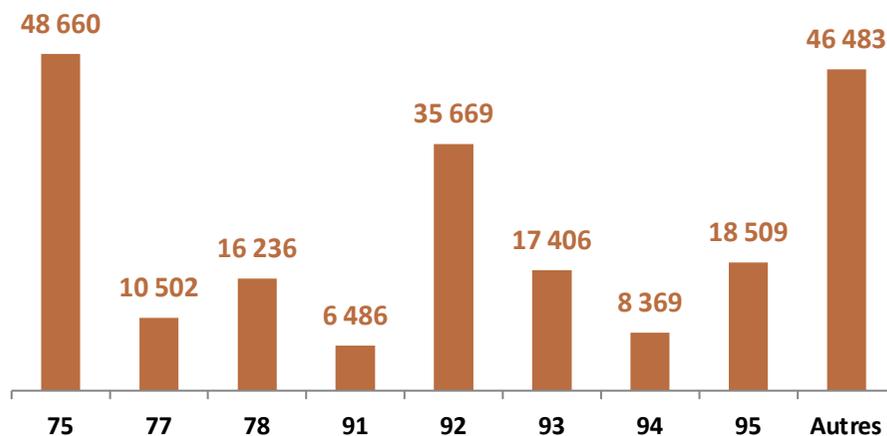
Chiffres clés au 31/12/2020 (données au 31/03)  
Source: DGEFP

- Les **entreprises de la région Île-de-France ont été particulièrement moteurs dans la mobilisation** du dispositif FNE-Formation. Ce sont ainsi **10 638 établissements** qui ont mobilisé le dispositif.
- En effet, **48 %** du budget conventionné national ont été engagés par des entreprises franciliennes.
- Aussi, les **salariés franciliens représentent près de la moitié des salariés formés au niveau national** grâce au dispositif FNE-Formation.
- La **durée moyenne des formations** conventionnées par l'Île de France était de **18 heures pour un coût de 691 euros** – 11 euros de plus que la moyenne nationale.

# ...particulièrement sur les départements de Paris et des Hauts-de-Seine

- En 2020, 208 320 salariés en activité partielle ont été engagés dans un conventionnement FNE-Formation avec l'Île de France – soit 49,4% du volume national – pour un montant de 144 millions d'euros.

## Répartition des salariés engagés dans le FNE-Formation pour l'Île-de-France

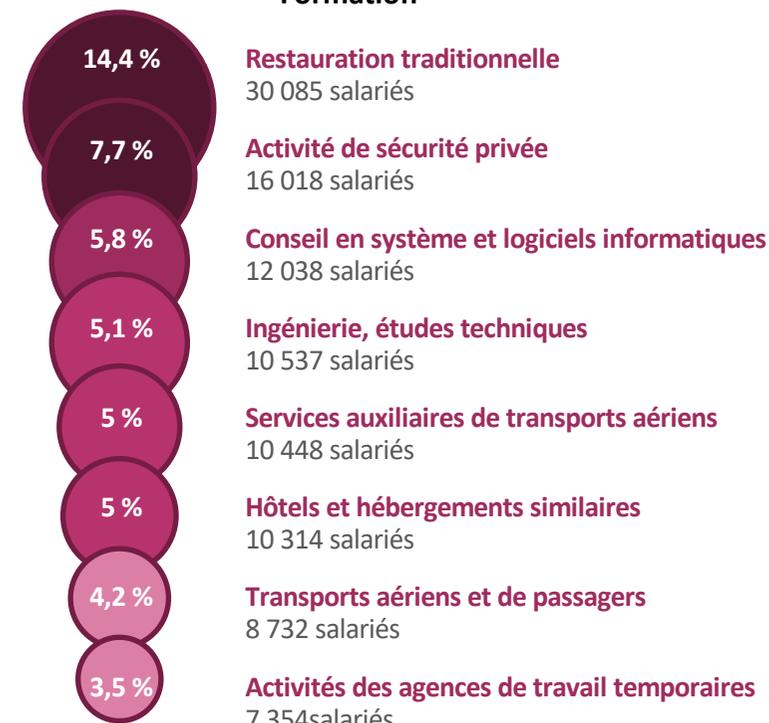


Source : Reporting final OPCO/DGEFP du 31 mars 2021, traitement SESE/DRIETTS  
Champ : Entreprises ayant passé une convention FNE-Formation rattachée à l'Île de France en 2020

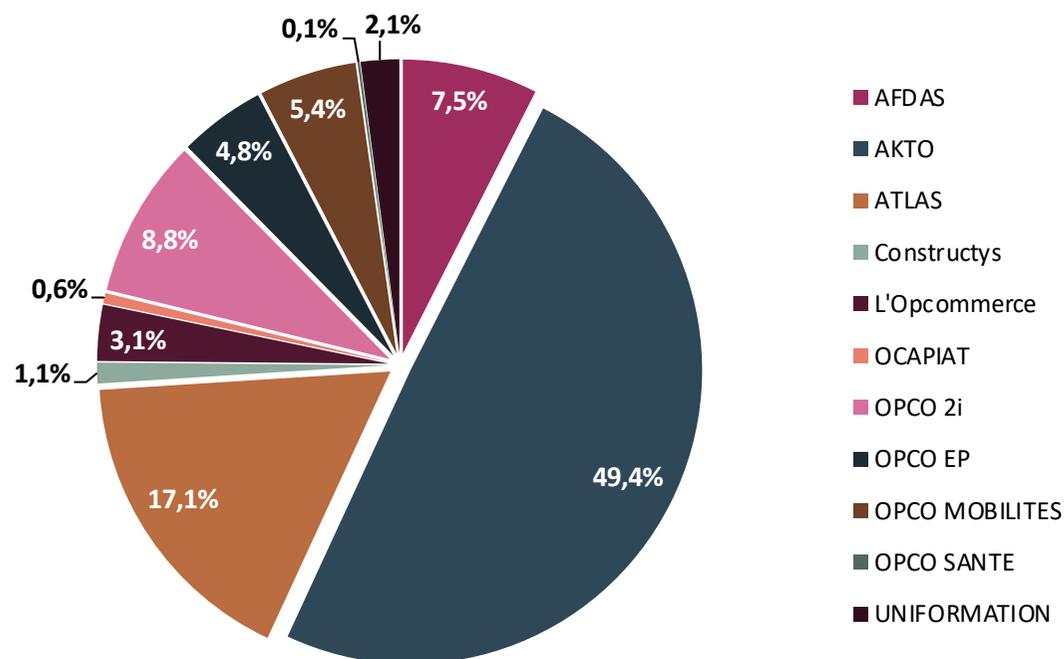
- Les départements de Paris et des Hauts-de-Seine, qui concentrent les sièges sociaux, comptent le plus de salariés engagés. Il est à noter qu'une partie des conventions porte sur des établissements situés hors de l'Île-de-France.

- Plus de la moitié des salariés engagés (50,7%) se répartit sur huit secteurs d'activité : la restauration traditionnelle (14,4%), les activités de sécurité privée (7,7%), le conseil en systèmes et logiciels informatiques (5,8%), l'ingénierie et les études techniques (5,1%), les services auxiliaires des transports aériens (5,0%), les hôtels et hébergement similaires (5,0%), les transports aériens de passagers (4,2%) et les activités des agences de travail temporaire (3,5 %).

## Les secteurs qui ont engagé le plus de salariés dans le FNE-Formation



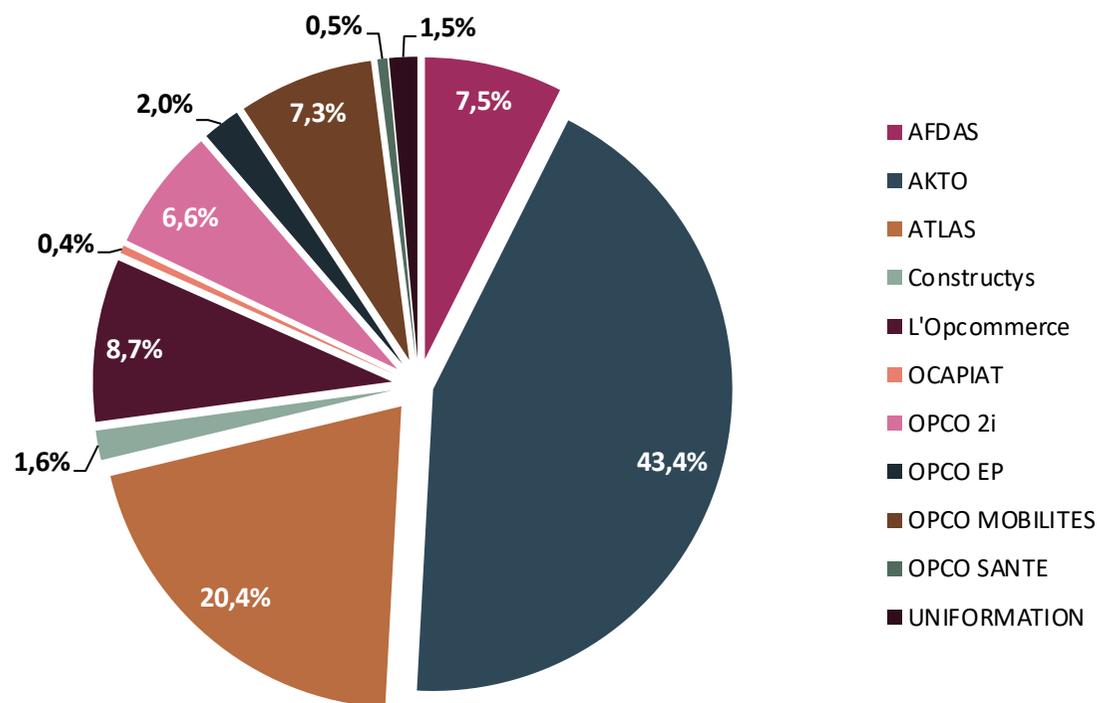
# Répartition des salariés stagiaires par OPCO en Île-de-France



- La concentration des stagiaires sur certains secteurs se retrouve au niveau des OPCO dont ils dépendent.
- **Akto, Atlas, OPCO 2i et Afdas** concentrent à eux seuls **près de 83%** des salariés formés dans le cadre du FNE-Formation.
- Mais, parmi eux, **AKTO représente près de la moitié des salariés** engagés en Île-de-France, suivi d'Atlas (17,1%), de l'OPCO 2i (8,8%) et de Afdas (7,5%).

OPCO	Nombre de salariés stagiaires		Part de l'Île-de-France au niveau national de chaque OPCO
	Île-de-France	National	
<b>AFDAS</b>	15 658	28 841	<b>54,2 %</b>
<b>AKTO</b>	102 946	161 372	<b>63,7 %</b>
<b>ATLAS</b>	35 556	58 815	<b>60,4 %</b>
<b>Constructys</b>	2 381	10 236	<b>23,2 %</b>
<b>Opccommerce</b>	6 406	12 332	<b>51,9 %</b>
<b>OCAPIAT</b>	1 184	6 035	<b>19,6 %</b>
<b>OPCO 2I</b>	18 239	88 464	<b>20,6 %</b>
<b>OPCO EP</b>	9 962	20 438	<b>48,7 %</b>
<b>OPCO Mobilité</b>	11 294	23 659	<b>47,7 %</b>
<b>OPCO Santé</b>	259	960	<b>26,9 %</b>
<b>Uniformation</b>	4 435	10 165	<b>43,6%</b>

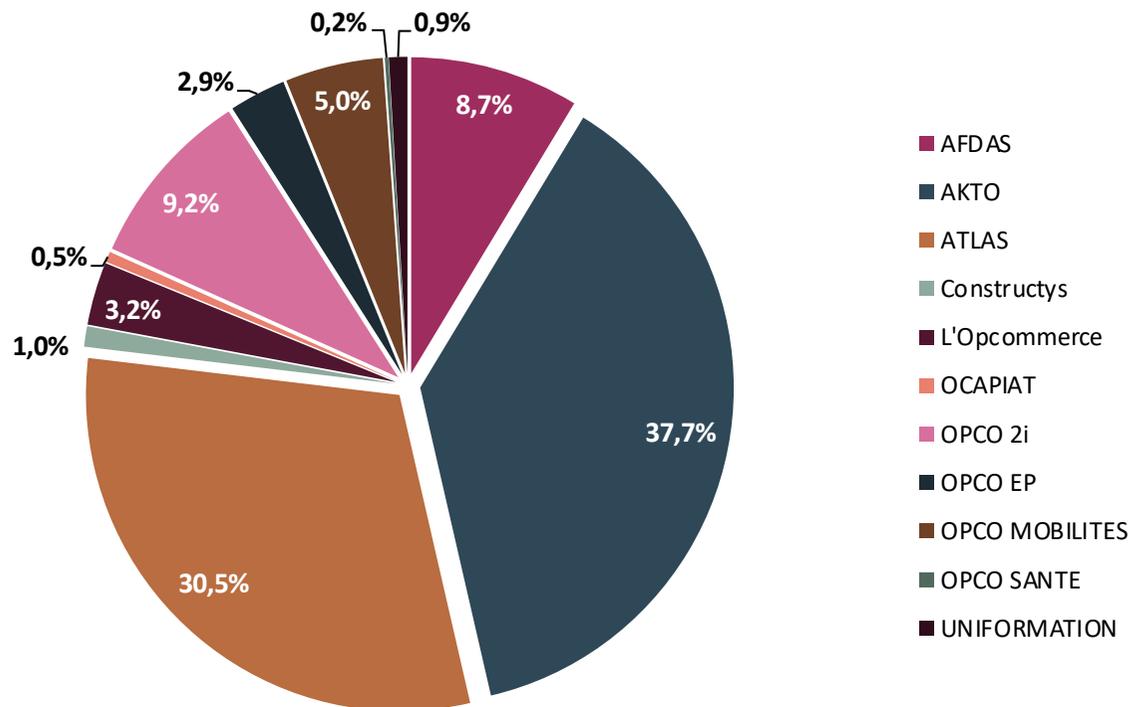
# Répartition des établissements par OPCO en Île-de-France



- La répartition par OPCO des établissements ayant mobilisé le FNE Formation **fait largement écho à celles des salariés.**
- **Akto (43,4 %) et Atlas (20,4%) comptent le plus d'établissements mobilisateurs du dispositif.**
- Mais Opcommerce réunit également de nombreux établissements (8,7%), même s'ils comptent moins de salariés.

OPCO	Nombre d'établissements		Part de l'Île-de-France au niveau national de chaque OPCO
	Île-de-France	National	
AFDAS	788	2 598	30,3 %
AKTO	4 585	11 592	39,6 %
ATLAS	2 114	4 649	45,5 %
Constructys	168	1 590	10,6 %
Opcommerce	927	2 198	42,2 %
OCAPIAT	43	547	7,9%
OPCO 2I	704	4 646	15,2 %
OPCO EP	217	834	26 %
OPCO Mobilité	760	2 730	27,8 %
OPCO Santé	57	161	35,4 %
Uniformation	160	828	19,3 %

# Répartition des montants engagés par OPCO en Île-de-France

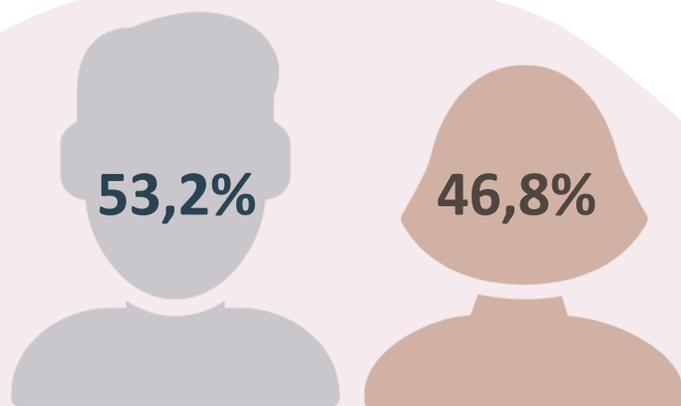


- La répartition des montants engagés au titre du FNE renvoie largement à celle des salariés avec la **même concentration**, quoiqu'un peu plus forte (86%), **sur quatre OPCO**.
- **Akto est un moins prépondérant (37,7%)**, mais la part d'Atlas est plus importante (30,5%) tout comme celle de l'OPCO 2i (9,2%) ou de l'AFDAS (8,7%).

# Evolution des montants conventionnés par OPCO entre 2020 et 2021

OPCO	Montants FNE Île-de-France		Montants FNE France		Part Île-de-France	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
ATLAS (numérique, ingénierie, évènementiel...)	43,9 M€	25,4 M€	64,4 M€	38,15 M€	68,2 %	66,66 %
AFDAS (culture, médias, sport, loisirs...)	12,5 M€	9,6 M€	21,2 M€	19 M€	59,2 %	50,8 %
OPCOMOBILITES (transport, filière aval auto...)	7,3 M€	13,4 M€	16,1 M€	30 M€	45 %	44,6 %
AKTO (intérim, HCR, propreté...)	54,3 M€	29,5 M €	87,9 M€	74,94 M€	61,7 %	39,4 %
OPCOMMERCE (commerce de détail, grande distribution...)	4,6 M€	14,21 M€	8,9 M€	37 M€	52 %	38,40 %
COHESION SOCIALE (économie sociale, aide à domicile...)	1,4 M€	1,2 M€	3,8 M€	5 M€	35,5 %	24 %
OPCO EP (artisanat, commerces de proximité...)	4,2 M€	9,3 M€	9,6 M€	40,5 M€	43,9 %	23 %
CONSTRUCTYS (bâtiment, travaux publics...)	1,5 M€	1,1 M€	6,2 M€	5 M€	24,2 %	22,7 %
OPCO 2i (Interindustries : chimie, métallurgie...)	13,3 M€	28,5 M€	62,7 M€	150 M€	21,2 %	19 %
OCAPIAT (industrie agroalimentaire...)	0,7 M€	0,2 M€	4,9 M€	6,5 M€	15,8 %	3,5 %
OPCO SANTE (santé, médico-social et social...)	0,3 M€	0 € (pas de besoin en IDF, les entreprises ont repris leur activité)	0,7 M€	0,75 M€ (4 régions)	35,2 %	-
<b>TOTAL</b>	<b>144 M€</b>	<b>132,6 M€</b>	<b>286 M€</b>	<b>406,4 M€</b>	<b>50,3 %</b>	<b>32 %</b>

# Caractéristiques sociales des salariés formés

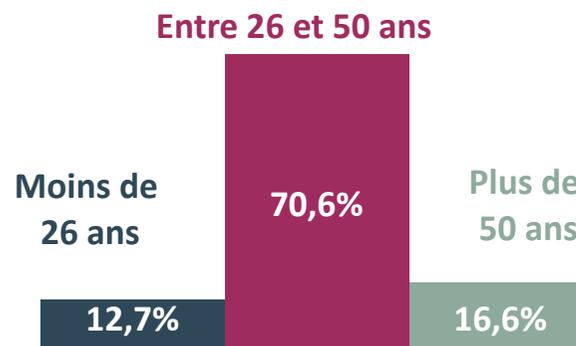


des salariés formés en Île-de-France sont des hommes

des salariés formés en Île-de-France sont des femmes

Dans les autres régions françaises, la représentativité des femmes est moindre, puisqu'elles représentent 40,9% des salariés.

En Île-de-France, la part des femmes formées grâce au FNE est plus marquée dans certains OPCO : OPCO Santé (81,5%), UNIFORMATION (76,8%), Opcommerce (61,9%) ou encore OPCO EP (52,1%). Cette surreprésentation s'explique par la forte féminisation des métiers liés aux secteurs du service, du soin, etc.



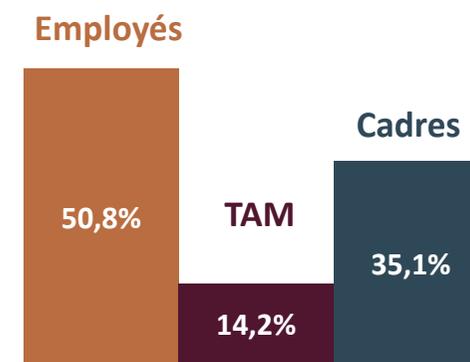
En Île-de-France, la majorité des stagiaires formés grâce au FNE-Formation 2020 avait entre 26 et 50 ans (70,6% contre 71,1% dans les autres régions).

**Dans les autres régions françaises, la répartition par tranche d'âge est globalement similaire à celle de la région francilienne.**

Les moins de 26 ans sont la catégorie la plus faiblement représentée dans les stagiaires (12,7% en Île-de-France et 10% en moyenne dans les autres régions.)

**Des différences importantes apparaissent néanmoins entre OPCO.** Ainsi, les moins de 26 ans représentent 18,5% des stagiaires pour Atlas ou 15,2% chez Uniformation, quand ils sont sous représentés chez Ocapiat (1,8%), Constructys (4,6%) ou encore chez OPCO 2i (3,8%). En effet, pour ces OPCO, la proportion de « seniors » formés est bien supérieure à la moyenne représentant respectivement 25,8%, 24,8% et 25,4%; des **différences qui peuvent s'expliquer par les caractéristiques mêmes de la main d'œuvre de certains secteurs** qui font face à des enjeux de renouvellement et de transmission.

En Île-de-France, un peu plus de la moitié des salariés formés grâce au FNE en 2020 était des employés contre 43,9% dans le reste des régions. Par ailleurs, **la part des cadres formés en Île-de-France est plus importante que dans les autres régions** (35,1% contre 31,2%), un constat qui peut s'expliquer par la nature du tissu économique francilien et des emplois associés. Concomitamment, on note **une surreprésentation des techniciens et agents de maîtrise formés dans les autres régions (24,9%).**





02

Les **OPCO**, des acteurs au plus près du dispositif

# Les OPCO, en bref

## Des priorités et enjeux partagés par l'ensemble des OPCO

L'ensemble des OPCO a identifié parmi ses objectifs prioritaires, le **développement de l'alternance** ou encore le **renforcement de sa proximité avec les TPE-PME** adhérentes. Ces deux objectifs, définis dans la Convention d'Objectifs et de Moyens signée avec l'État, sont fixés à horizon 2022, et constituent une feuille de route commune pour les OPCO.

En outre, suite à la fusion entre les OPCA en 2019, les OPCO nouvellement constitués, font face à plusieurs enjeux communs, tels que la **nécessité de communiquer sur leur offre de services actualisée** ou encore de **légitimer leur rôle de conseil sur l'emploi et la formation auprès de leurs adhérents**. Pour cela, les OPCO ont engagé pour la plupart, un travail important de sensibilisation pour présenter leurs services, les dispositifs existants et les accompagnements proposés.

## Une agilité des OPCO en 2020, qui favorise l'atteinte des objectifs malgré un contexte de crise sanitaire

Quand l'année 2019 est consacrée à la mise en place effective des nouveaux OPCO, **l'année 2020 doit être celle du déploiement opérationnel**. Pourtant, l'atteinte des objectifs fixés et l'apport de réponses aux enjeux identifiés sont mis à l'épreuve par la crise sanitaire mondiale, qui éprouve durement l'économie.

Néanmoins, les OPCO se mettent en ordre de marche dès le premier confinement en mars 2020, pour **maintenir les objectifs d'insertion et de développement des compétences des salariés issus des TPE-PME**. Grâce à leur agilité et leur résilience, nombre d'entre eux dépassent même les résultats attendus (*ex : année record pour l'alternance à l'Opcommerce avec plus de 67 000 contrats signés, des objectifs d'accueil de jeunes en alternance dépassés avec un résultat de + 9% pour l'OPCO 2i etc.*).

En outre, l'évolution du dispositif FNE-Formation en 2020 a permis aux OPCO de **renforcer les liens avec leurs entreprises adhérentes** et de **légitimer leur rôle** en tant qu'acteurs incontournables de la formation.

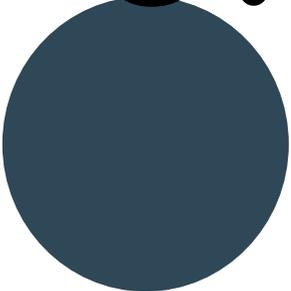
Enfin, dans ce contexte de crise, **certains OPCO ont même fait évoluer leur offre de services** pour répondre au mieux, aux besoins de leurs entreprises (*l'Opcommerce a par exemple mis en place le diagnostic « Rebond » pour permettre aux entreprises de préparer l'avenir*).





03

Analyse **qualitative** du FNE-  
Formation



# 3.1

Le retour des **OPCO**

# Le FNE-Formation 2020 pour les OPCO

## Un dispositif ...

- ... qui intervient dans un **contexte opérationnel déjà complexe...**
- ... mais qui se met en place grâce à un **partenariat resserré avec la DRIEETS.**

*“ Nous venions à peine de rapprocher les équipes des 2 structures, le présentiel a considérablement manqué. ”*

*“ Ça a été une démonstration de force partenariale Etat /OPCO. Le FNE a aidé à impulser cette dynamique. ”*

## Un dispositif ...

- ... **mouvant qui a complexifié sa délivrance,** notamment au lancement...
- ...et qui a mis les OPCO face à un certain nombre de **difficultés partagées.**

*“ Il a fallu absorber l'émergence de nouvelles règles, de nouveaux critères. L'information n'a pas été stabilisée pendant longtemps, ça a été très compliqué pour les équipes. ”*

*“ La charge de travail lié au FNE est venue s'ajouter à la récupération du sujet de l'apprentissage. ”*

# Un dispositif qui a **nécessité**...

... une **réactivité forte de la part des OPCO**...

*Il a fallu s'organiser en interne, nous avons mis toutes les équipes sur le pont, même les conseillers ont pu instruire des dossiers. Le recours à des intérimaires a été nécessaire entre octobre et novembre pour absorber le volume de dossiers à instruire*

*Les conseillers emploi formation sont allés jusqu'à appuyer les entreprises dans la rédaction de leurs dossiers.*

... un travail de proximité, notamment à travers le **rôle central des conseillers** emploi formation...

... une évolution des **pratiques**...

*Les gens n'étaient pas prêts au distanciel. Désormais le télétravail et la formation à distance sont des acquis, cela a été un moyen d'acculturation.*

*Pour répondre aux demandes de la DRIEETS, nous avons mis en place un outil presse bouton pour faire remonter à l'Etat les informations. Nous avons travaillé en lien avec notre service statistique. Cette requête a été adaptée plus de 10 fois !*

... ainsi qu'un **reporting régulier**.

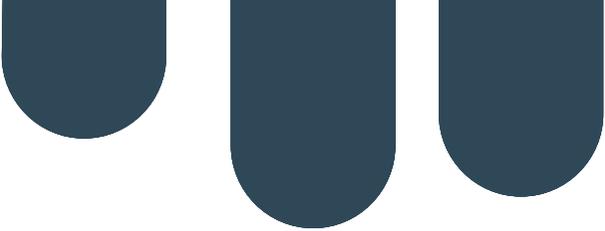
# Un sourcing des entreprises...

...**naturel** liés aux opportunités du dispositif...

*Nous avons fait face à un flux naturel d'entreprises souhaitant mobiliser le dispositif, soit envoyée par la DRIEETS, soit grâce à la communication nationale.*

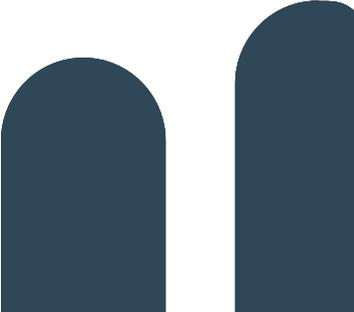
*Informations sur notre site internet, bandeaux signatures, campagnes d'emailing massives, nous avons multiplié les opérations de promotion du dispositif.*

... qui n'a pas empêché la **mise en place d'actions ciblées.**



3.2

Le retour des **entreprises**



# Les motivations des entreprises à mobiliser le dispositif

1

**Accompagner les salariés** pendant le temps d'inoccupation

2

**Maintenir les engagements et dynamiques** en matière de formation

3

**Optimiser le budget de formation**

4

**Anticiper les besoins et préparer la reprise de l'activité**, le rebond du secteur

“ La formation a été pour nos salariés, un vrai soutien psychologique. Les collaborateurs ont été fragilisés à cette période et nous avons à cœur de leur redonner confiance. ”

“ La formation est importante pour notre entreprise. Nous sommes partis de notre plan de formation et avons identifié les actions prioritaires au regard de notre activité. ”

“ Ce qui nous a motivé à nous inscrire dans la démarche c'est le montant de prise en charge des coûts pédagogiques dans un contexte où nos budgets formation sont de plus en plus restreints. ”

“ La formation est un véritable outil de productivité. Apprendre à vendre à distance a été une nécessité pour nous adapter et préparer au mieux la reprise de nos activités. ”

# Un dispositif qui a mis les entreprises face à **des difficultés**

« Les critères n'ont pas toujours été clairs pour nous à comprendre. Au départ, le dispositif était mobilisable pour les salariés en activité partielle, puis ça a évolué... »

S'approprier le **contexte juridique**

« Le montage des dossiers était assez lourd, surtout pour moi qui n'avait pas la connaissance technique des métiers. Rédiger l'argumentaire a été compliqué. »

Monter les **dossiers de demande**

« La gestion des plannings s'est complexifiée quand l'activité a commencé à reprendre... »

Gérer la **reprise de l'activité** et l'articulation avec les formations

2020

« Décoder » le **monde de la formation** et l'expliquer en interne

« Il a été compliqué pour nous d'identifier un organisme de formation. Certains fermaient, d'autres n'avaient plus de formateurs disponibles... Nous avons donc plutôt sollicité des « gros » qui avaient les reins solides. »

Assurer la **gestion des formations** en interne

« Nous n'avons pas le temps de gérer les formations de près d'une trentaine de salariés. Après la lourdeur administrative associée au montage d'un dossier global, nous avons ensuite dû gérer le suivi des actions de formation réalisées. »

# Un dispositif ...

... qui a permis la montée des **compétences transverses**...

Des formations qui ont contribué à :

- la **remise à niveau** et/ou le **maintien de compétences transverses**,
- **l'adaptation de l'entreprise** à la crise et à ses implications organisationnelles sur l'activité.

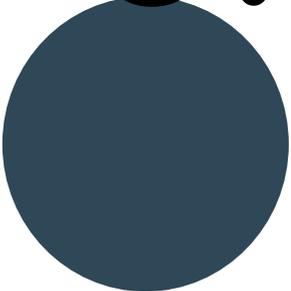
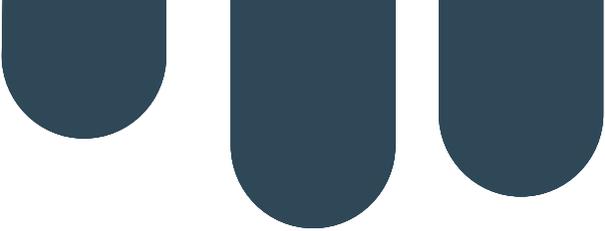
... et qui a replacé la formation **au cœur des préoccupations**.

Un dispositif qui a favorisé :

- **la captation de nouvelles entreprises**, même si ce sont majoritairement des entreprises matures sur les sujets de la formation qui ont mobilisé le dispositif,
- **la clarification de l'écosystème de la formation** pour les entreprises et le repositionnement des OPCO.

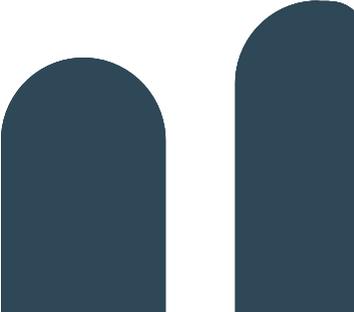
“ Mon associé et moi avons suivi une formation sur le management à distance. C'était important pour nous de savoir comment garder le lien avec nos équipes malgré le contexte. ”

“ Ce qu'il ressort de cette démarche FNE, c'est que la formation n'est pas juste un devoir mais qu'il y a derrière un vrai sujet de trajectoire. La construction du plan de formation est essentiel. Il faudrait que ce soit encore davantage intégré dans les consciences collectives, notamment des managers. ”



3.3

Le retour des **salariés**



# Des retours largement positifs sur les formations dispensées

## Une démarche volontaire d'engagement dans la formation...

“ Nous avons pu réaliser au sein de l'entreprise, beaucoup de formations métiers, une belle opportunité pour nous ! ”

“ J'ai pu planifier mes jours de formation directement avec le formateur, c'était très souple pour moi. ”

**... et une adaptation rapide aux modalités de la formation à distance.**

## Quelques difficultés exprimées par les stagiaires...

“ L'organisme de formation a même pris le temps de me contacter en amont pour vérifier ma connexion, ils ont été supers. ”

“ Nous avons le sentiment d'être tous plus armés. Nous refaisons même des sessions en interne pour échanger sur les modules de formation suivis et poursuivre l'amélioration de nos process. ”

**... mais qui restent très à la marge.**

# La parole de deux bénéficiaires



**Simon**, salarié au sein d'une entreprise issue du **secteur de l'imprimerie**  
OPCO 2i



**Sarah**, salariée au sein d'une entreprise issue du **secteur des activités de soutien au spectacle vivant**  
AFDAS

En période de confinement, j'ai été basculé en télétravail et il a fallu **continuer à animer la relation commerciale à distance...** Mon manque de connaissance poussée d'Outlook m'a d'ailleurs amené quelques mésaventures dans le cadre d'un envoi groupé de mail aux clients. Ça a été le signal pour lancer cette formation.

Mon besoin ? **Comment faire de l'outil informatique un outil utile pour le commercial ?**

J'ai donc eu la chance de bénéficier d'une formation en bureautique en présentiel.

**Une formation individuelle avec un programme conçu sur mesure par rapport à ma façon de travailler et à l'organisation de l'entreprise.**

**Sans le FNE-Formation 2020, cette formation n'aurait pas eu lieu au regard du contexte et de la baisse d'activité** enregistrée par l'entreprise en 2020.

L'activité de mon entreprise se concentre autour de l'organisation de grands événements accueillant beaucoup de publics. Notre activité a donc été fortement impactée par la crise sanitaire... Notre DRH a ainsi proposé à l'ensemble des salariés, de suivre des formations au titre du FNE 2020.

J'ai donc suivi deux formations, une première sur Excel et une seconde sur la gestion des conflits. **Je suis persuadée que je pourrai mettre en pratique ces compétences acquises dans le futur.**

La seule difficulté pour moi a été d'utiliser la visio, qui ne correspondait pas à notre manière de travailler... Un vrai apprentissage !

**En 2021, certains d'entre nous ont souhaité poursuivre des parcours individualisés.** Pour ma part, j'ai toujours eu envie de reprendre des études et ai choisi de **suivre un Master en RH sur un an.**



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale et interdépartementale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

[lmdl-conseils.fr](http://lmdl-conseils.fr)  
[Linkedin](#)

